

2. Новак И. Нестандартная занятость в Украине: социальные риски и контрстратегии про–фсоюзов [Электронный ресурс] / И. Новак, Б. Оверковский. – К. : Фонд им. Фридриха Эберта (FES), 2011. – Режим доступа : <http://www.fes.kiev.ua/new/wb/media/publikationen>
3. Костюнина Г.М. Гибкие формы занятости: мировой опыт и практика Сингапура / Г.М. Костюнина // Труд за рубежом. – 2004. – № 2. – С. 93–110.
4. Петрова І.І. Ринок інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І.І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3–7.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067VI // Голос України. – 2012. – № 153–154

УДК: 331.546

СИСТЕМА ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ В УКРАЇНІ

А. О. Кадомець, ст. гр. УП-13,¹⁵

Кіровоградський національний технічний університет

Професійний відбір – це процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків.

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду найбільш придатних, тобто тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією у процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а у сприятливих умовах вдосконалюють саму професію [5].

Професійна орієнтація – елемент системи професійного відбору, який сприяє ознайомленню зацікавлених осіб із відповідними професіями. вона являє собою комплекс організаційно – виховних актів, які направлені на підвищення рівня мотивації трудової діяльності бажаючих займатись продуктивною працею. завдання професійної орієнтації – сприяння виявленню професійних інтересів, здатностей і придатності до тієї, чи іншої професії, у показі соціального престижу кожної з них, привабливості і змістовності, ціннісного її значення, яке сприяє появі у особи зданості до даного виду трудової діяльності.

У новій редакції Закону України «Про зайнятість населення» (2012 р.) стосовно питань професійної орієнтації населення позитивним є те, що їх викладено у трьох нових статтях, яких не було у попередника. Так, у першому Законі (1991 р.) у ст. 9 зазначається, що «громадяни, які звернулися до державної служби зайнятості як особи, що шукають роботу, мають право на безплатну професійну орієнтацію, консультацію, підготовку, перепідготовку, одержання відповідної інформації з метою вибору виду діяльності, професії, місця роботи, режиму праці» [2].

Протягом існування незалежної держави в Україні було розроблено дві Концепції державної системи професійної орієнтації населення. У першій з них (січень 1994 р.) головною метою визнається «досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності», а професійна орієнтація визначається як система впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення відповідно до суспільних потреб [3]. У новій редакції Концепції (вересень 2008 р.) за мету ставиться «забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку

¹⁵ Науковий керівник – Н.М. Глевацька, к.е.н., доцент Кіровоградського національного технічного університету

праці» [4]. Одночасно у контексті цього документу висловлюються сподівання, що створення такої системи дасть змогу «створити умови для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, на вільний вибір професії та професійний розвиток».

Таким чином, головний акцент у теорії та методиці професійної орієнтації населення має зміститися на активність особистості, свободу вибору нею напряму професійного зростання, усвідомлення свого ставлення до себе як суб'єкта професійної праці та поведінки, що передбачає здійснення нею розгорнутого в часі й відносно самостійного пошуку професії з урахуванням передусім власних інтересів і можливостей, а лише згодом кон'юнктури ринку праці.

У прийнятій урядом України «Концепції державної системи професійної орієнтації населення» (1994 р.) поняття «профорієнтація» визначено як комплексну науково обґрунтовану систему форм, методів і засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик індивіда та потреб ринку робочої сили. Професійна орієнтація спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами та можливостями людини і потребами суспільства в конкретних видах трудової діяльності, вона покликана сприяти цілеспрямованому розвитку особистості, здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я.

Професійна орієнтація розглядається у двох вимірах: як система і як процес.

Система профорієнтації передбачає вироблення детермінованого структурою суспільних потреб на основі особистих нахилів та здібностей людини її вибіркового ставлення до професій, що визначає її місце у системі суспільного поділу праці. Процес профорієнтації – це формування і реалізація професійних нахилів молоді під впливом комплексу суспільних умов у період її соціального становлення у школі, професійних навчальних закладах, трудових колективах. За взаємообумовленості, взаємозв'язку та взаємодоповнюваності системи і процесу профорієнтації якісної визначеності їм надає цільова спрямованість чинників: система орієнтована переважно на розв'язання проблеми вибору, процес профорієнтації – на професійне становлення особистості.

Правову основу здійснення системи професійної орієнтації складають: Кодекс законів про працю, Закони України «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про охорону праці», Основи законодавства України про охорону здоров'я, Постанова Кабінету Міністрів від 27 січня 1994 р. «Про концепцію державної системи професійної орієнтації населення».

Об'єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, зокрема, молодь як особлива соціально-демографічна група, вивільнені працівники та особи з обмеженою працездатністю. У цьому об'єктному середовищі молодь посідає особливе місце через соціальну та професійну мобільність, властиву їй.

Важливим поняттям у системі професійного відбору є професійна придатність.

Професійна придатність – це сукупність знань, умінь і навичок, особистих властивостей, необхідних людині для успішного виконання професійних обов'язків [1].

Придатність людини до певної діяльності розглядається на двох рівнях: як потенційна, зумовлена наявними властивостями особистості, яку можна виявити за допомогою адекватних методик, і як актуалізована, що виявляється в процесі виконання діяльності. Рівень професійної придатності та успішність її формування зумовлюються вимогами професії та індивідуальним психофізіологічним потенціалом людини.

Професійна придатність є складним системним утворенням, складовими якого є: професійні знання, уміння, навички; психофізіологічний потенціал; професійна мотивація; задоволеність (незадоволеність) працею. Серед цих складових такі психофізіологічні характеристики, як властивості нервової системи є найменш адаптивними до змін і можуть розглядатися як обмежуючі щодо вибору певних професій.

Загалом професійна придатність визначається рівнем відповідності індивідуальних психофізіологічних якостей конкретному виду діяльності.

Розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини. Невідповідність їх вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій.

Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість і т.ін.

Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як у процесі навчання, так і в процесі праці.

Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості. Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших.

Виключне значення профвідбір має для професій, які вимагають абсолютної професійної придатності. З цією метою вивчаються професії, для яких необхідний такий відбір, а потім здійснюється сама процедура відбору, тобто виявляється відповідність певних якостей працівника вимогам і особливостям професії.

Для професій, які ставлять підвищені або особливо високі вимоги до окремих психофізіологічних властивостей, встановлюється так званий прохідний бал – ознаку професійної придатності або непридатності.

Психологічна професійна непридатність може бути зумовлена не тільки недостатністю тих чи інших здібностей, а й наявністю в структурі особистості негативних для даної трудової діяльності рис (наприклад, емоційно-моторна нестійкість, розсіяна увага, схильність до невиправданого ризику тощо).

Розрізняють два типи профвідбору:

- за здібностями і схильністю для направлення на попереднє професійне навчання;
- за наявною готовністю до виконання функцій по тій чи іншій професії.

Основою для професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: соціальні, операціональні, організаційні.

Професійний відбір включає такі види: медичний, соціально–психологічний, освітній і психофізіологічний. [6]

Медичний відбір полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно і в установлені терміни оволодіти професією (спеціальністю) та ефективно працювати тривалий час без шкоди для здоров'я. Виявлення медичних протипоказань особливо важливе для тих професій, які у звичних умовах, не кажучи про екстремальні, ставлять перед організмом людини високі вимоги.

Соціально-психологічний відбір проводиться з метою виявлення тих соціально зумовлених психологічних властивостей особистості, які необхідні для успішної роботи в колективі, відображають готовність і намагання виконувати свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, а також сприяють формуванню почуття задоволення працею.

Соціально-психологічний відбір ґрунтується на особистісному підході і враховує ціннісні орієнтації та мотиваційні аспекти діяльності людини, спрямовані на її самоутвердження в професійній діяльності та задоволення різноманітних потреб.

Освітній відбір має на меті виявлення у людини знань і навичок, необхідних для подальшого навчання або виконання професійної діяльності.

Психофізіологічний відбір посідає особливе місце, оскільки має на меті виявлення тих професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками, вміннями та ефективного виконання

роботи. Психофізіологічні властивості людини можуть кількісно характеризувати професійно важливі якості і тому для багатьох професій мають прогностичне значення.

Професійний відбір в Україні здійснюється в кілька етапів:

- попередній етап, на якому проводиться відбір за медичними показниками, станом здоров'я;
- етап психодіагностичного обстеження з використанням різних комплексів тестів, моделюванням трудових процесів і ситуацій, реєстрацією показників функціонального стану і ефективності роботи;
- етап прогнозування успішності оволодіння професією та ефективної діяльності на основі оцінки психофізіологічних характеристик відповідно до вимог професії і врахування можливості компенсації деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок високого розвитку інших.

Професійна придатність є результатом професійного самовизначення в процесі навчання і освоєння професії, а також професійної спрямованості особистості. Професійна спрямованість характеризується установкою особистості на розвиток якостей, необхідних для успішної праці з обраної професії. Ставлення людини до професії виявляється в її професійних інтересах, під якими розуміють активну пізнавальну діяльність людини в зв'язку у професією. Формування професійних інтересів базується на глибоких всебічних знаннях щодо характеру, змісту і організації діяльності та позитивному ставленні до праці.

Професійний інтерес може супроводжуватись професійним покликанням, тобто специфічним відношенням до певного виду діяльності. Професійне покликання – це соціально зумовлений стійкий потяг людини до певного виду трудової діяльності, за якого робота найбільш продуктивна і відповідає реальним і потенційним можливостям особистості. Виражається професійне покликання сукупністю розвинутих здібностей і стійкою схильністю.

Професійний відбір персоналу і розподіл між працівниками функцій здійснюються за принципом індивідуального підходу. Всебічне вивчення і оцінка персоналу на основі особових справ, бесід, спостережень, тестів дозволяє врахувати не тільки рівень професійно-кваліфікаційної підготовки і виробничий досвід, а й фізичні, психофізіологічні та інтелектуальні характеристики.

Система професійного відбору в Україні є доволі продуманою та гнучкою, вона здатна об'єктивно оцінити професійну придатність людини.

Список літератури

1. Вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівника [Електронний ресурс]; Режим доступу: pidruchniki.com/15941024/menedzhment/vimogi_profesiyno-kvalifikatsiyного_rivnya_pratsivnikov
2. Закон України «Про зайнятість населення» [Електронний ресурс]; Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17
3. Концепція державної системи професійної орієнтації населення (1994) [Електронний ресурс]; Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/48-94-п
4. Концепція державної системи професійної орієнтації населення (2008) [Електронний ресурс]; Режим доступу: zakon3.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п
5. Професійний відбір і адаптація [Електронний ресурс]; Режим доступу: studentbooks.com.ua/content/view/960/76/1/5/#21779
6. Типи і види професійного відбору. Етапи профвідбору [Електронний ресурс]; Режим доступу: studentbooks.com.ua/content/view/960/76/1/6/#27621